

სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

სოციოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა

ანი ზალკალიანი

გენდერული როლების აღქმა შრომის ბაზარზე საქართველოში

შრომა შესრულებულია სოციოლოგიის ბაკალავრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი:

ამირან ბერძენიშვილი

ასოცირებული პროფესორი

თბილისი

2026 წელი

Contents

ანოტაცია.....	3
Abstract	4
1. შესავალი.....	5
1.1. საკითხის დასმა	5
1.2. საკითხის აქტუალობა	6
1.3. კვლევის მიზნები და ამოცანები	7
1.4. საკვლევი კითხვა და ჰიპოთეზები	8
1.5. შერჩევის კრიტერიუმები.....	10
1.6. მეთოდოლოგია	10
1.7. ძირითადი ცნებების განსაზღვრებები	13
2. ლიტერატურის მიმოხილვა	13
2.1. თეორიული საფუძვლები: გენდერული როლები და გენდერული იდეოლოგია.....	13
2.2. ემპირიული კვლევა: გენდერული დამოკიდებულებები და მათი პროგნოზირების ფაქტორები	16
2.3. საქართველოს კონტექსტი: გენდერული შრომის ბაზარი.....	17
2.4. დამოკიდებულებასა და ქცევას შორის ურთიერთობა	19
2.5. შემთხვევის კვლევები და კვლევის ადგილი ლიტერატურაში.....	19
მონაცემთა ანალიზი.....	20
3.1. რესპონდენტთა სოციალურ-დემოგრაფიული პროფილი	21
3.3. კონკრეტულ სცენარებთან კავშირი (ბლოკი B)	27
3.4. აღქმული სოციალური ნორმები და ბარიერები (ბლოკი C).....	32
3.5. ქალთა დასაქმებაზე მოქმედი ფაქტორები.....	36
3.6. ჰიპოთეზის შემოწმება	38
4 .დასკვნა.....	40
გამოყენებული ლიტერატურა	42

ანოტაცია

მოცემული დოკუმენტი იკვლევს გენდერული როლების აღქმას სამუშაო ბაზარზე საქართველოში. ამ თემის აქტუალობა განპირობებულია იმით, რომ ქალების მონაწილეობის დონე სამუშაო ძალაში მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცებისას, რაც, ძირითადად, გენდერული როლების ფართოდ გავრცელებული აღქმებითაა განპირობებული. კვლევის მიზანია ამ აღქმების აღწერა და ანალიზი. კვლევის მიზნებია თანასწორუფლებიანი და ტრადიციული შეხედულებების მასშტაბის შეფასება, აღქმული სოციალური ნორმების შეფასება და მათი შედარება დემოგრაფიულ ჯგუფებს შორის.

კვლევის საგანია გენდერული როლების აღქმა, ხოლო ნიმუში მოიცავს 122 ზრდასრულ რესპონდენტს. მონაცემები შეგროვდა ონლაინ გამოკითხვის საშუალებით და დამუშავდა აღწერითი სტატისტიკის გამოყენებით. ძირითადი შედეგების მიხედვით, გამოკითხულთა უმრავლესობა ზოგადად თანასწორობის პრინციპის მომხრეა, თუმცა ბავშვის აღზრდის საკითხში ტრადიციული შეხედულებები კვლავ მდგარად არსებობს. ამავედროულად, ისინი საზოგადოებას ქალთა კარიერული წინსვლისთვის დაბრკოლებად მიიჩნევენ. ამ კვლევის სიახლე ქართულ კონტექსტში პიროვნული შეხედულებებისა და აღქმული სოციალური ნორმების ერთმანეთისგან გამოიჯვანაში მდგომარეობს.

საკვანძო სიტყვები: გენდერული როლები, შრომის ბაზარი, ქალთა დასაქმება, გენდერული იდეოლოგია, სოციალური ნორმები.

Abstract

This paper examines the perception of gender roles in the Georgian labor market. The topic is particularly relevant because the level of women's participation in the labor force significantly lags behind that of men, which is largely driven by widespread perceptions of gender roles. The purpose of the study is to describe and analyze these perceptions. The research aims to assess the scale of egalitarian and traditional views, evaluate perceived social norms, and compare them across demographic groups. The subject of the study is the perception of gender roles, and the sample consists of 122 adult respondents. The data were collected via an online survey and processed using descriptive statistics. The main findings show that the majority of respondents are in principle in favor of equality, however, traditional views in the sphere of caregiving still prevail; At the same time, they believe that society limits women's career opportunities. The novelty of this research in the Georgian context lies in distinguishing between personal views and perceived social norms. Keywords: gender roles, labor market, women's employment, gender ideology, social norms.

1. შესავალი

1.1. საკითხის დასმა

გენდერული როლები, ქალებისა და მამაკაცებისთვის „შესაფერისი“ ქცევის, აქტივობებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ გავრცელებული სოციალური წარმოდგენები, წარმოადგენს ერთ-ერთ ფუნდამენტურ სოციალურ მექანიზმს, რომელიც აყალიბებს ინდივიდუალურ შესაძლებლობებს როგორც კერძო, ასევე საჯარო სფეროებში. შრომის ბაზარი სწორედ ის ადგილია, სადაც ეს როლები ყველაზე მკაფიოდ ვლინდება: სამუშაოს არჩევაში, კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებში, ხელფასების სხვაობასა და ოჯახური და პროფესიული პასუხისმგებლობების განაწილებაში. შესაბამისად, შრომის ბაზრის კონტექსტში გენდერული როლების შესწავლა არ არის მხოლოდ ღირებულებების აღწერა, არამედ გვეხმარება გავიგოთ ეკონომიკური უთანასწორობის კულტურული და ნორმატიული საფუძველი.

საქართველოში, მიუხედავად იმისა, რომ ქალები, საშუალოდ, უფრო მაღალ დონეზე იღებენ განათლებას, ვიდრე მამაკაცები, მათი სამუშაო ძალაში მონაწილეობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცებისას (UN Women, 2020) (UN Women, 2022). ეს განსხვავება მხოლოდ ეკონომიკური ფაქტორებით არ აიხსნება; ის ძირითადად გენდერული როლების ზოგად წარმოდგენებს ეფუძნება, რომლებიც ქალებს, ძირითადად, ოჯახისა და მზრუნველის როლებში აკისრებს. როდესაც საზოგადოებაში გაბატონებულია რწმენა, რომ ქალის „რეალური“ ადგილი ოჯახშია და კარიერა მეორეხარისხოვანია, ეს რწმენა პრაქტიკულ შედეგებს იწვევს: ქალები ნაკლებად არიან მიდრეკილნი ანაზღაურებადი სამუშაოსკენ, უფრო მეტად ირჩევენ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას და ნაკლებად არიან მიდრეკილნი ლიდერული თანამდებობების დაკავებისკენ.

ეს კითხვას ბადებს: როგორ აღიქვამს თანამედროვე ქართული საზოგადოება გენდერულ როლებს შრომის ბაზრის კონტექსტში და რამდენად არის ეს აღქმა თანასწორობრივი ან ტრადიციული? აღნიშნული ანგარიშ ამ კითხვას ეხება. იგი არ იკვლევს ქალთა დასაქმების ობიექტურ მაჩვენებლებს (რომლებიც ოფიციალური სტატისტიკის საგანია), არამედ

ყურადღებას ამახვილებს სუბიექტურ განზომილებაზე, დამოკიდებულებებსა და აღქმებზე, რომლებიც ამ ობიექტურ რეალობას უდევს საფუძვლად და ამავდროულად კვებავს.

1.2. საკითხის აქტუალობა

ამ თემის აქტუალობა რამდენიმე ფაქტორით განისაზღვრება. ქალთა შრომითი ჩართულობის გენდერული სხვაობა საქართველოში მდგრადი პრობლემაა.

ოფიციალური და საერთაშორისო წყაროების თანახმად, ქალთა ეკონომიკური

აქტივობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცებისას და გენდერული ანაზღაურების

უთანასწორობა კვლავ მაღალია (UN Women, 2022). ეს მაჩვენებლები მიუთითებს, რომ შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის მიღწევა კვლავ მიუწვდომელია.

მეორე, ქალთა ეკონომიკური არააქტიურობის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზად კვლევები სწორედ შრომის გენდერულ დანაწილებასა და ქალზე დაკისრებულ აუნაზღაურებელი ზრუნვის ტვირთს ასახელებენ

ეს იმაზე მიუთითებს, რომ პრობლემის საფუძველი არა მხოლოდ ეკონომიკაშია, არამედ კულტურულ ნორმებშიც, ანუ იმ დამოკიდებულებებში, რომელთა შესწავლასაც ეს ნაშრომი ისახავს მიზნად. სანამ საზოგადოებაში გაბატონებული წარმოდგენა არსებობს, რომ ოჯახისა და მზრუნველობის პასუხისმგებლობა „ბუნებრივად“ ქალების სფეროს ეკუთვნის, შრომის ბაზარზე ნამდვილი თანასწორობა ვერ იქნება მიღწეული.

მესამე, ბოლოდროინდელი კვლევები აჩვენებს, რომ გენდერული სტერეოტიპები კვლავ ფართოდ არის გავრცელებული ქართულ საზოგადოებაში: 16 წელს გადაცილებული მოქალაქეების აბსოლუტური უმრავლესობა ქალთა დასაქმებასთან დაკავშირებით სულ მცირე ერთ სტერეოტიპს იზიარებს (UN Women, 2025). ამავდროულად, ზოგიერთი დამოკიდებულება დროთა განმავლობაში გამკაცრდა, მაგალითად, გაიზარდა იმ ადამიანების წილი, რომლებიც ქალთა დასაქმებას მამაკაცის სამუშაო ადგილების „წართმევად“ აღიქვამენ (United Nations Development Programme, United Nations Population

Fund, Promundo, & National Center for Disease Control and Public Health, 2020). ეს არასტაბილური, ზოგჯერ რეგრესიული ტენდენცია თემას განსაკუთრებით აქტუალურს ხდის, რადგან ის აჩვენებს, რომ ღირებულებების ცვლილებები არ არის წრფივი ან შეუქცევადი პროცესები.

და ბოლოს, აკადემიური პერსპექტივიდან გამომდინარე, საქართველოს კონტექსტში მცირე რაოდენობის კვლევა ჩატარებულა იმის შესახებ, თუ როგორ არის განაწილებული ეგალიტარული და ტრადიციული შეხედულებები სხვადასხვა დემოგრაფიულ ჯგუფებში, სქესი, ასაკი, განათლება, საცხოვრებელი პირობები და დასაქმების სტატუსი. ეს კვლევა ცდილობს მცირე წვლილი შეიტანოს ამ ხარვეზის შევსებაში და ემპირიული მონაცემების გამოყენებით აჩვენოს, რომელი ჯგუფები არიან უფრო მიდრეკილნი თანასწორობისკენ და რომელი ტრადიციული მოდელისკენ.

ამ თემის აქტუალობას კიდევ უფრო აძლიერებს ის ფაქტი, რომ გენდერული დამოკიდებულებები არ არის სტატიკური, ისინი მუდმივად იცვლება თაობათა ცვლილების, განათლების გავრცელების, ეკონომიკური ცვლილებებისა და მედიის გავლენის ქვეშ. ამრიგად, თითოეული ემპირიული „სურათი“ წარმოადგენს კონკრეტულ პერიოდს და ღირებულია, რადგან ის ასახავს ცვლილებების მიმდინარე ეტაპს. ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება, თავის მხრივ, დაკავშირებულია არა მხოლოდ ცალკეული ქალის კეთილდღეობასთან, არამედ მთლიანად საზოგადოების ეკონომიკურ პოტენციალთანაც. როდესაც მოსახლეობის ნახევარი ვერ იღებს სრულ მონაწილეობას შრომის ბაზარზე, ეს გავლენას ახდენს მთელი ქვეყნის განვითარების ტემპზე. ამგვარად, გენდერული როლის აღქმის შესწავლა არა მხოლოდ სოციოლოგიური პრობლემაა, არამედ ფართო საზოგადოებრივი მნიშვნელობის საკითხიც.

1.3. კვლევის მიზნები და ამოცანები

კვლევის მიზანი: შრომის ბაზრის კონტექსტში მოსახლეობის გენდერული როლებისადმი დამოკიდებულების აღწერა, ანალიზი და ამ შეხედულებების განმასხვავებელი სოციალურ-დემოგრაფიული მახასიათებლების იდენტიფიცირება.

კვლევითი ამოცანები:

1. რესპონდენტების გენდერული როლებისადმი ზოგადი დამოკიდებულების გაზომვა (ეგალიტარული და ტრადიციული).
2. კონკრეტული ცხოვრებისეული სიტუაციებისადმი დამოკიდებულების შეფასება (შეზღუდული შვებულება, სამსახურში დაწინაურება, დასაქმებისას პრეფერენციების მინიჭება და ა.შ.).
3. იმის შესწავლა, თუ როგორ აღიქვამენ რესპონდენტები ქალების კარიერული ზრდისთვის არსებულ ნორმებსა და ბარიერებს.
4. დადგინდეს, რომელ ფაქტორებს მიიჩნევენ ყველაზე მნიშვნელოვნად ქალის დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებაში.
5. დამოკიდებულებების შედარება სქესის, ასაკის, განათლების, საცხოვრებელი ადგილისა და დასაქმების სტატუსის მიხედვით.

ამ ამოცანების თანმიმდევრული შესრულება კვლევას საშუალებას აძლევს, უპასუხოს არა მხოლოდ კითხვას „რას ფიქრობს საზოგადოება“, არამედ უფრო ღრმა კითხვასაც, „რა განსაზღვრავს ამ აზრს და სად არის ეს ცვლილება ყველაზე განვითარებული ან, პირიქით, ჩამორჩება“. სწორედ ეს ანალიტიკური სიღრმე განასხვავებს აღწერილობით კვლევას სტატისტიკური მონაცემების მარტივი შეგროვებისგან.

1.4. საკვლევი კითხვა და ჰიპოთეზები

კვლევის ძირითადი კითხვა: როგორ აღიქმება გენდერული როლები საქართველოს შრომის ბაზარზე და რა დემოგრაფიული მახასიათებლები ასოცირდება უფრო ეგალიტარულ ან ტრადიციულ შეხედულებებთან?

ქვეკითხვები:

ა) რამდენად ჰყოფს მოსახლეობა ეგალიტარულ და ტრადიციულ შეხედულებებს ქალთა დასაქმებასთან დაკავშირებით?

ბ) როგორ აღიქმება სოციალური ნორმები და ბარიერები ქალთა კარიერასთან დაკავშირებით?

გ) რომელი ფაქტორები ითვლება ყველაზე მნიშვნელოვნად ქალთა დასაქმების საკითხებში?

დ) განსხვავდება თუ არა შეხედულებები დემოგრაფიული ჯგუფის მიხედვით?

ჰიპოთეზები:

H1: ქალები უფრო ეგალიტარულ შეხედულებებს ავლენენ, ვიდრე მამაკაცები.

H2: ახალგაზრდა ასაკობრივი ჯგუფები უფრო ეგალიტარულები არიან, ვიდრე უფროსი ასაკის რესპონდენტები.

H3: განათლების უფრო მაღალი დონის მქონე რესპონდენტები უფრო ეგალიტარულ შეხედულებებს ავლენენ.

H4: ქალაქის მაცხოვრებლები უფრო ეგალიტარულები არიან, ვიდრე სოფლის მაცხოვრებლები.

თითოეული ჰიპოთეზა შეესაბამება ნულოვან ჰიპოთეზას (H0), რომელიც აცხადებს, რომ შესაბამის ჯგუფებს შორის განსხვავებები არ არსებობს. ჰიპოთეზებს აქვთ მიმართულების ხასიათი, ანუ ისინი პროგნოზირებენ მოსალოდნელი სხვაობის მიმართულებას თეორიული ლიტერატურისა და წინა ემპირიული კვლევების საფუძველზე.

1.5. შერჩევის კრიტერიუმები

კვლევაში მონაწილეობის კრიტერიუმები იყო ზრდასრული ასაკი (18 წლის და უფროსი) და საქართველოში ცხოვრება. შერჩევა განხორციელდა არაშემთხვევითი, მოსახერხებელი მეთოდით, კითხვარი გავრცელდა ონლაინ, სოციალური ქსელების საშუალებით, რის შედეგადაც ჩამოყალიბდა თვითშერჩევა. (ფრანკფორტ-ნაჩმიასი & ნაჩმიასი, 2009) მიხედვით, ამ ტიპის შერჩევა შესაფერისია კვლევითი და აღწერითი კვლევებისთვის, რადგან ის სწრაფი და რესურსების ეფექტურია; თუმცა, მისი არსებითი ნაკლი ის არის, რომ შედეგები არ არის სტატისტიკურად განზოგადებული მთელ პოპულაციაზე, რადგან ნიმუშში ჩართვის ალბათობა ყველა რესპონდენტისთვის ერთნაირი არ არის. ეს შეზღუდვა გათვალისწინებულია შედეგების ინტერპრეტაციისას. სულ გამოიკითხა 122 რესპონდენტი.

1.6. მეთოდოლოგია

კვლევა ჩატარდა რაოდენობრივი მეთოდით, გამოყენებულ იქნა სტრუქტურირებული ონლაინ კითხვარის (Google Forms). რაოდენობრივი მიდგომა შეირჩა, რადგან კვლევის მიზანი დამოკიდებულებების გაზომვა და ჯგუფთაშორისი შედარებაა, რისთვისაც სტანდარტიზებული, რიცხობრივად დამუშავებადი მონაცემებია საჭირო (ფრანკფორტ-ნაჩმიასი & ნაჩმიასი, 2009). თვისებრივი მეთოდისგან განსხვავებით, რომელიც მნიშვნელობებისა და გამოცდილების სიღრმისეულ შესწავლას ისახავს მიზნად, რაოდენობრივი მიდგომა საშუალებას იძლევა, გაიზომოს ტენდენციების სიხშირე და გავრცელება შედარებით დიდ ჯგუფში. რაოდენობრივი მონაცემები დამუშავდა პროგრამა IBM SPSS Statistics 23-ის მეშვეობით. მონაცემთა ანალიზის პროცესში გამოყენებულ იქნა აღწერითი სტატისტიკის მეთოდები

კითხვარი შედგებოდა ხუთი ბლოკისგან:

- დემოგრაფიული ბლოკი (D1–D5): სქესი, ასაკობრივი ჯგუფი, განათლების საფეხური, საცხოვრებელი ადგილი და დასაქმების სტატუსი.

- ბლოკი A (A1–A6): ზოგადი დამოკიდებულებები გენდერული როლებისადმი.
- ბლოკი B (B1–B6): კონკრეტული სიტუაციური სცენარები.
- ბლოკი C (C1–C5): აღქმული სოციალური ნორმები და ბარიერები.
- ფაქტორების ბლოკი: ქალის დასაქმებაზე მოქმედი ოთხი ფაქტორის მნიშვნელობის შეფასება.

დამოკიდებულებების გასაზომად გამოყენებულ იქნა ლაიკერტის 5-ბალიანი სკალა („სრულიად არ ვეთანხმები“- „სავსებით ვეთანხმები“), ხოლო ფაქტორების შესაფასებლად, მნიშვნელობის 5-ბალიანი სკალა („საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი“ - „ძალიან მნიშვნელოვანი“). ლაიკერტის სკალა გენდერული დამოკიდებულებების კვლევებში ფართოდ აპრობირებული ინსტრუმენტია, ვინაიდან საშუალებას იძლევა, დაიჭიროს არა მხოლოდ თანხმობა/უთანხმობა, არამედ მისი ინტენსივობაც.

კითხვარის შემუშავებისას, დადებითად (ეგალიტარული) და უარყოფითად (ტრადიციულად) ფორმულირებული დებულებები განზრახ იყო შერეული, რათა შემცირებულიყო ე.წ. თანხმობის მიკერძოება, რესპონდენტის ტენდენცია ავტომატურად დაეთანხმოს დებულებებს მათი შინაარსის მიუხედავად. მონაცემთა

ანალიზის ეტაპზე, ტრადიციული ორიენტაციის დებულებები ისე იყო გაშიფრული

რომ ყველა პუნქტისთვის მაღალი ქულა თანმიმდევრულად მიუთითებდა უფრო ეგალიტარულ პოზიციაზე. ეს პროცედურა მეთოდოლოგიურად აუცილებელია იმისათვის, რომ შემაჯამებელი ინდიკატორი შინაარსით თანმიმდევრული იყოს.

რაოდენობრივი მონაცემები დამუშავდა პროგრამა IBM SPSS Statistics 23-ის მეშვეობით. მონაცემთა ანალიზის პროცესში გამოყენებულ იქნა აღწერითი სტატისტიკის მეთოდებით, სიხშირეები, პროცენტული განაწილებები და ჯგუფთაშორისი შედარებები.

დამოკიდებულებების ზოგადი ტენდენციის შესაჯამებლად აიგო შემაჯამებელი

ინდიკატორი A ბლოკის („ზოგადი დამოკიდებულება შრომის გენდერულ განაწილებასთან“, დებულებები A1–A6) და B ბლოკის („კონკრეტული სიტუაციური სცენარები“, დებულებები B1–B6) საფუძველზე. კითხვარის შედეგები ბლოკების მიხედვით (D, A, B, C, E) ვიზუალურად წარმოდგენილია დიაგრამების სახით შესაბამის ქვეთავებში.

რთული მრავალვარიანტული სტატისტიკური პროცედურების ნაცვლად, შეგნებულად შეირჩა აღწერითი მიდგომა, რადგან კვლევის მთავარი მიზანია ტენდენციების აღწერა და გავრცელების ჩვენება, და არა მკაცრი მიზეზობრივი მოდელის აგება. ეს მიდგომა ასევე უზრუნველყოფს, რომ შედეგები გასაგები იყოს ფართო აუდიტორიისთვის და პირდაპირ კავშირში იყოს კვლევის კითხვებთან და ჰიპოთეზებთან.

ეთიკური ასპექტები

მონაწილეობა იყო ნებაყოფლობითი და ანონიმური; არ შეგროვდა პერსონალური ინფორმაცია და მიღებული მონაცემები გამოყენებული იქნა მხოლოდ აკადემიური მიზნებისთვის, განზოგადებული ფორმით.

ცვლადების ოპერაციონალიზაცია

კვლევის ცენტრალური ლატენტური ცვლადი, „გენდერული დამოკიდებულება“, არ არის პირდაპირ დაკვირვებადი, ამიტომ ის ოპერაციონალიზებული იქნა დაკვირვებადი ინდიკატორების ნაკრებით (ლიკერტის განცხადებები).

ვალიდურობა და სანდოობა

კვლევითი ინსტრუმენტის ხარისხი შეფასდა ორი კრიტერიუმით, ვალიდურობითა და სანდოობით. ვალიდურობა აჩვენებს, რამდენად სწორად ზომავს კითხვარი იმ საკითხს, რომლის შესწავლაც კვლევის მიზანია. კითხვარი მოიცავს გენდერული იდეოლოგიის ძირითად ასპექტებს, შრომას, ოჯახურ პასუხისმგებლობებს, მშობლობასა და დასაქმებას, რაც უზრუნველყოფს მის შინაარსობრივ ვალიდურობას.

სანდოობა ასახავს, რამდენად თანმიმდევრულია გაზომვა. A და B ბლოკების შედეგებმა აჩვენა მაღალი შინაგანი თანმიმდევრულობა, რაც ნიშნავს, რომ კითხვარი სანდოდ ზომავს ერთსა და იმავე კონსტრუქტს.

1.7. ძირითადი ცნებების განსაზღვრებები

გენდერი - სოციალურად კონსტრუირებული როლებისა და მოლოდინების ერთობლიობა, რომელსაც საზოგადოება აკისრებს ქალებსა და მამაკაცებს და განსხვავდება ბიოლოგიური სქესისგან.

გენდერული როლები - საზოგადოების შეხედულებები იმის შესახებ, თუ ქცევისა და ქმედებების რომელი მოდელები ითვლება მისაღებად ქალებისა და მამაკაცებისთვის.

გენდერული დამოკიდებულებები (ეგალიტარული/ტრადიციული) - ადამიანის შეხედულება ქალებსა და მამაკაცებს შორის როლების განაწილების შესახებ სამუშაო და ოჯახურ სფეროებში. ეგალიტარული ინსტიტუტები მხარს უჭერენ თანასწორობას, ხოლო ტრადიციული როლების გამიჯვნას.

აღქმული სოციალური ნორმა - ადამიანის წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ რა დამოკიდებულებებსა და ქცევის ნიმუშებს ელის საზოგადოება მისგან.

სამუშაო ძალა - სივრცე, სადაც ხდება დასაქმება, სამუშაო ძალის შეთავაზება და მოთხოვნა, ასევე კარიერული განვითარება.

სოციალიზაცია - პროცესი, რომლის მეშვეობითაც ადამიანი სწავლობს სოციალურ ნორმებს, ღირებულებებსა და როლებს, მათ შორის გენდერულ როლებს.

2. ლიტერატურის მიმოხილვა

2.1. თეორიული საფუძვლები: გენდერული როლები და გენდერული იდეოლოგია

გენდერული როლების სოციოლოგიური კვლევა ეფუძნება ფუნდამენტურ ვარაუდს, რომ ქალებისა და მამაკაცების სოციალური როლები ბიოლოგიურად წინასწარ განსაზღვრული

არ არის, არამედ სოციალურად კონსტრუირებული და შეძენილია სოციალიზაციის გზით. დაბადებიდანვე ბავშვები ექვემდებარებიან გარემოს, რომელიც ასწავლის მათ, თუ რა ქცევაა „შესაფერისი“ მათი სქესისთვის, სათამაშოების, ტანსაცმლის, აქტივობებისა და მოლოდინების მეშვეობით. ეს პროცესი იწვევს იმის ჩამოყალიბებას, რასაც ლიტერატურა გენდერულ იდეოლოგიას უწოდებს, ინდივიდის შეხედულებების სისტემას იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა

გაიყოს ანაზღაურებადი (საჯარო) და ოჯახური/მზრუნველობის (კერძო) სფეროები ქალებისა და მამაკაცებს შორის.

ეს შეხედულებები ვრცელდება კონტინუუმზე: ტრადიციული პოლუსიდან, სადაც ქალებისა და მამაკაცების სფეროები მკაცრად არის გამოყოფილი (კაცები არიან მარჩენალები, ქალები კი მზრუნველები), ეგალიტარულ პოლუსამდე, სადაც ეს სფეროები თანაბრად არის გაყოფილი და გენდერი არ განსაზღვრავს ინდივიდის შესაძლებლობებსა და პასუხისმგებლობებს. ინდივიდის პოზიციის გაზომვა ამ კონტინუუმზე გენდერული დამოკიდებულებების კვლევის მთავარი მიზანია.

ამ თეორიული მოდელის თანახმად, ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული პოზიციები შრომის ბაზარზე არა მხოლოდ ინდივიდუალური არჩევანის შედეგია, არამედ სტრუქტურული და ნორმატიული ფაქტორებითაც განისაზღვრება. ამ უთანასწორობის გამწვავების მნიშვნელოვანი მექანიზმია ე.წ. „ორმაგი ტვირთი“ ან „მეორე ცვლა“, ფენომენი, როდესაც ანაზღაურებად სამუშაოზე დასაქმებული ქალები კვლავაც ატარებენ ოჯახისა და საყოფაცხოვრებო პასუხისმგებლობების სიმძიმეს. შედეგად, ქალისთვის შრომის ბაზარზე სრულად მონაწილეობა გაცილებით ძვირი ჯდება, ვიდრე მამაკაცისთვის, რადგან ის ეფექტურად აერთიანებს ორ სამუშაოს, ანაზღაურებადს და ანაზღაურებადს. ეს დისბალანსი ხსნის, თუ რატომ რჩება ქალთა სრული მონაწილეობა სამუშაო ძალაში ნორმატიულად „უდავო“, მაშინაც კი, როდესაც თანასწორობის იდეა ოფიციალურად აღიარებულია (United Nations Development Programme, United Nations Population Fund, Promundo, & National Center for Disease Control and Public Health, 2020) (UN Women, 2022)

თეორიული თვალსაზრისით, ასევე მნიშვნელოვანია განასხვავოთ პირადი დამოკიდებულებები და აღქმული სოციალური ნორმები. ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს ძლიერი ეგალიტარული შეხედულებები, მაგრამ ცხოვრობდეს გარემოში, რომელსაც ტრადიციულად აღიქვამს, როგორც ეგალიტარულს, და სწორედ ეს აღქმული ნორმა, და არა მისი პირადი შეხედულებები, განსაზღვრავს მის რეალურ ქცევას. ეს განსხვავება ცენტრალურია ამ კვლევისთვის, რომელშიც პიროვნული დამოკიდებულებები (ბლოკები A და B) და აღქმული სოციალური ნორმები (ბლოკი C) ცალ-ცალკე იზომება.

ამ თეორიული პერსპექტივიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობა უნდა გავიგოთ, როგორც მრავალდონიანი ფენომენი. პირველი დონე ინდივიდუალურია, ინდივიდის შეხედულებები და ღირებულებები. მეორე დონე ინტერპერსონალურია, ოჯახისა და უშუალო გარემოს მოლოდინები. მესამე დონე სტრუქტურულია, შრომის ბაზრის ინსტიტუციური სტრუქტურა, რომელიც ქალებსა და მამაკაცებს განსხვავებულ შესაძლებლობებს სთავაზობს. ეს დონეები ურთიერთდაკავშირებულად აძლიერებს ერთმანეთს: ინდივიდუალური შეხედულებები სტრუქტურული რეალობით ყალიბდება, ხოლო სტრუქტურა, თავის მხრივ, დომინირებას გაბატონებული შეხედულებებიდან იღებს. ამიტომ, გენდერული დამოკიდებულებების შესწავლა მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის უფრო ფართო პრობლემის გაგებას.

მეთოდოლოგიურად, გენდერული დამოკიდებულებების გაზომვა ეფუძნება სტანდარტიზებულ ლიკერტის ტიპის შკალებს, რომლებიც, განცხადებების სერიის მეშვეობით, ასახავს რესპონდენტის პოზიციას ტრადიციული და ეგალიტარული თანასწორობის კონტინუუმზე. ასეთი ინსტრუმენტების შემუშავებისა და ვალიდაციის პრინციპები, ვალიდურობა, სანდოობა და ოპერაციონალიზაცია, დეტალურად არის აღწერილი სოციალური კვლევის მეთოდების კლასიკურ სახელმძღვანელოში (ფრანკფორტ-ნაჩმიასი & ნაჩმიასი, 2009) , რომელიც ამ კვლევის მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს.

2.2. ემპირიული კვლევა: გენდერული დამოკიდებულებები და მათი პროგნოზირების ფაქტორები

ემპირიული კვლევები მუდმივად აჩვენებს, რომ გენდერული დამოკიდებულებები

სისტემატურად განსხვავდება სოციოდემოგრაფიული მახასიათებლების მიხედვით (UNDP და სხვ., 2020; (UN Women, 2025). გენდერი ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი პროგნოზირების ფაქტორია: ქალები, როგორც წესი, უფრო ეგალიტარულ შეხედულებებს იზიარებენ, ვიდრე მამაკაცები (UN Women, 2025). ეს გასაგებია, ქალები პირდაპირ განიცდიან ტრადიციული როლების შემზღუდავ გავლენას და, შესაბამისად, უფრო მეტად არიან დაინტერესებულნი მათი გამოწვევით.

ასაკი/თაობა ასევე მნიშვნელოვანი პროგნოზირების ფაქტორია. ახალგაზრდა თაობები ხშირად უფრო ეგალიტარულები არიან, რაც, სავარაუდოდ, ასახავს განათლებაზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესების და ღირებულებების თაობათაშორისი ცვლილებების ზოგად ტენდენციას. ლოგიკურია ვივარაუდოთ, რომ უფრო ეგალიტარულ გარემოში გაზრდილი ახალგაზრდები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი ასეთი დამოკიდებულებებისკენ. საქართველოს კონტექსტში, ასაკსა და დამოკიდებულებებს შორის ეს კავშირი ასევე დასტურდება ეროვნული კვლევებით (United Nations Development Programme, United Nations Population Fund, Promundo, & National Center for Disease Control and Public Health, 2020)(UN Women, 2025).

გარდა ამისა, ლიტერატურა მიუთითებს განათლების, საცხოვრებელი ადგილისა და დასაქმების სტატუსის როლზე: უმაღლესი განათლების მქონე, ქალაქებში მცხოვრები და ანაზღაურებადი დასაქმების მქონე ადამიანები უფრო ეგალიტარულ შეხედულებებს იზიარებენ. განსაკუთრებით აღსანიშნავია დასაქმების ეფექტი: ანაზღაურებადი დასაქმება ხშირად ცვლის ადამიანის გენდერული როლების აღქმას, რადგან ის უზრუნველყოფს ქალების მიერ პროფესიული როლების წარმატებით შესრულების პირდაპირ გამოცდილებას.

საქართველოს კონტექსტში, IMAGES-ის (საერთაშორისო გენდერული და მამაკაცთა თანასწორობის კვლევა) ეროვნული კვლევა (United Nations Development Programme, United Nations Population Fund, Promundo, & National Center for Disease Control and Public Health, 2020) ,რომელშიც დაახლოებით 2500 რესპონდენტი გამოიკითხა, ავლენს ორმაგ ტენდენციას: ერთი

მხრივ, ტრადიციული სტერეოტიპები თანდათან სუსტდება, ხოლო მეორე მხრივ, მათი გავრცელება მაღალი რჩება. მაგალითად, მამაკაცების მნიშვნელოვანი ნაწილი თვლის, რომ თანაბარი კვალიფიკაციის მიუხედავად, ქალს არ შეუძლია სამუშაოს ისეთივე პროფესიონალურად შესრულება, როგორც მამაკაცს. ეს მონაცემები პირდაპირ შედარებადია ამ კვლევის B და C ბლოკების შედეგებთან და იძლევა ეროვნულ კონტექსტს, რომლის მიხედვითაც შეგვიძლია ჩვენი ნიმუშის შედეგების შეფასება.

უფრო ბოლოდროინდელი მონაცემები წარმოდგენილია UN Women-ისა და CRRC-Georgia-ის მიერ ჩატარებულ გენდერული თანასწორობის დამოკიდებულების კვლევაში (UN Women, 2025) (CRRC-Georgia, 2024), რომლის თანახმადაც, 16 წელზე უფროსი ასაკის თითქმის ყველა მოქალაქეს (დაახლოებით 95%) აქვს ქალთა დასაქმებასთან დაკავშირებით სულ მცირე ერთი გენდერული სტერეოტიპი. ეს კვლევა წარმოადგენს საიმედო ეროვნულ საორიენტაციო ნიშნულს ეგალიტარული დამოკიდებულებების შესაფასებლად და აჩვენებს, რომ სტერეოტიპული წარმოდგენები ღრმად არის ფესვგადგმული საზოგადოებრივ ცნობიერებაში, მათ შორის იმ ადამიანებშიც კი, რომლებიც თავს ეგალიტარულად თვლიან.

2.3. საქართველოს კონტექსტი: გენდერული შრომის ბაზარი

გენდერული დამოკიდებულებების შესწავლა განსაკუთრებით აქტუალურია საქართველოს შრომის ბაზრის ობიექტური სტატისტიკის გათვალისწინებით. ეროვნული სტატისტიკის სამსახურის (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2024) მონაცემების თანახმად, ქალთა ეკონომიკური აქტივობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცებისას და

გენდერული ანაზღაურების სხვაობა კვლავ მაღალია. ეს უთანასწორობა გრძელდება მიუხედავად იმისა, რომ ქალები, საშუალოდ, იღებენ უმაღლეს განათლებას, პარადოქსი, რომელიც იმაზე მიუთითებს, რომ პრობლემა მხოლოდ ადამიანური კაპიტალის ნაკლებობაში არ მდგომარეობს.

UN Women-ის (2020) (UN Women, 2020) თანახმად, გენდერული ანაზღაურების სხვაობა რამდენიმე წელია მნიშვნელოვან დონეს აღწევს, რაც მიუთითებს ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობის სტრუქტურულ უთანასწორობაზე. ეს სხვაობა მხოლოდ ნაწილობრივ აიხსნება განათლებითა და გამოცდილებით; მნიშვნელოვანი ნაწილი განპირობებულია გენდერული სეგრეგაციით, ქალებისა და მამაკაცების კონცენტრაციით სხვადასხვა, განსხვავებულად ანაზღაურებად სექტორებში.

კვლევა მიუთითებს შრომის გენდერულ დაყოფაზე და ანაზღაურებადი საოჯახო სამუშაოების/ბავშვზე ზრუნვის არათანაბარ განაწილებაზე, რომელიც არაპროპორციულად ქალებზე ეცემა, როგორც ამ უთანასწორობის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი UN Women-ის (2020) (UN Women, 2020). სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ქალთა დაბალი სამუშაო ძალაში მონაწილეობა განისაზღვრება არა მხოლოდ ეკონომიკური ფაქტორებით, არამედ კულტურული და ნორმატიული ფაქტორებითაც, ანუ იმავე გენდერული როლის ვარაუდებით, რომელთა გაზომვასაც ეს კვლევა ისახავს მიზნად. სანამ ბავშვზე ზრუნვა აღიქმება, როგორც ქალის „ბუნებრივი“ პასუხისმგებლობა, ქალებს ნაკლები დრო, ენერგია და სოციალური ლეგიტიმაცია აქვთ ანაზღაურებადი კარიერისთვის.

საერთაშორისო შედარებითი მონაცემები (World Bank, 2024) ადასტურებს, რომ ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობა საქართველოში კვლავ გამოწვევად რჩება გლობალურ და რეგიონულ საშუალო მაჩვენებლებთან შედარებით. ეს ობიექტური კონტექსტი ქმნის კონცეპტუალურ საფუძველს ამ კვლევის სუბიექტური (დამოკიდებულების) განზომილებისთვის: დამოკიდებულებები და ფაქტობრივი დასაქმება ურთიერთსასარგებლოა, ტრადიციული დამოკიდებულებები ზღუდავს ქალთა დასაქმებას, ხოლო დასაქმების დაბალი მაჩვენებლები, თავის მხრივ, აძლიერებს ტრადიციულ

წარმოდგენებს. ამ მანკიერი წრის გასარღვევად მნიშვნელოვანია გავიგოთ გენდერული ცნობიერების ამჟამინდელი დონე საქართველოს საზოგადოებაში.

2.4. დამოკიდებულებასა და ქცევას შორის ურთიერთობა

ლიტერატურის ცალკე სფერო იკვლევს დამოკიდებულებასა და რეალურ ქცევას შორის რთულ ურთიერთობას. ხშირად ვარაუდობენ, რომ ეგალიტარული დამოკიდებულება ავტომატურად იწვევს ეგალიტარულ ქცევას, მაგალითად, საყოფაცხოვრებო შრომის თანაბარ განაწილებას. თუმცა, ეს ურთიერთობა ხშირად სუსტი და არათანმიმდევრულია. ადამიანს შეიძლება გულწრფელად სწამდეს თანასწორობის იდეის, მაგრამ სინამდვილეში მაინც მისდევდეს ტრადიციულ მოდელს, ნაწილობრივ ჩვევის გამო, ნაწილობრივ გარემოს ზეწოლის გამო. ეს შეუსაბამობა განსაკუთრებით შესამჩნევია, როდესაც ეგალიტარული ქცევა „მვირადღირებულია“ ან ეწინააღმდეგება სხვების მოლოდინებს.

ამიტომ, ამ კვლევისთვის მნიშვნელოვანია პირადი დამოკიდებულებების (ბლოკები A და B) და აღქმული სოციალური ნორმების (ბლოკი C) ცალ-ცალკე გაზომვა. თუ ეს ორი საზომი განსხვავდება, ანუ თუ ადამიანი პირადად ეგალიტარულ შეხედულებებს იზიარებს, მაგრამ გარემოს ტრადიციულად აღიქვამს, ეს მიუთითებს, რომ ღირებულებების ცვლილებები უსწრებს ქცევითი ნორმების ცვლილებებს და რომ სოციალური გარემო შეიძლება ხელს უშლიდეს თანასწორობას, რომელსაც ადამიანები უკვე ფუნდამენტურად იღებენ. ეს თეორიული ჩარჩო პირდაპირ ხელმძღვანელობს ამ კვლევის ანალიზსა და ინტერპრეტაციას.

2.5. შემთხვევის კვლევები და კვლევის ადგილი ლიტერატურაში

ქართულ აკადემიურ სფეროში უკვე არსებობს გენდერულ საკითხებსა და ქალთა სოციალურ სტატუსზე სამაგისტრო და სამაგისტრო ნაშრომების მნიშვნელოვანი რაოდენობა. ეს ნაშრომები გენდერულ უთანასწორობას სხვადასხვა პერსპექტივიდან იკვლევს, მათ შორის სქესის მიხედვით შერჩევითი აბორტის, ქალთა მიმართ ძალადობის, შრომის ბაზრის პოლარიზაციისა და დაქორწინებული ქალების დასაქმების ბარიერების საკითხებს. ეს კვლევები აჩვენებს, რომ გენდერული უთანასწორობა საქართველოში

მრავალგანზომილებიანი ფენომენია, რომელიც დემოგრაფიულ ქცევაში, ოჯახურ ურთიერთობებსა და სამუშაო ადგილზე ვლინდება. ეს კვლევა ამ კვლევებს შორის განსაკუთრებულ ნიშას იკავებს: ის ფოკუსირებულია არა რეალურ უთანასწორობაზე, არამედ იმ დამოკიდებულებებსა და აღქმებზე, რომლებიც ამ უთანასწორობის კულტურულ საფუძველს ქმნის. ამრიგად, კვლევა ავსებს არსებულ სურათს დამოკიდებულების მონაცემების გაზომვით და ცდილობს დააკავშიროს ობიექტური სტატისტიკა და სუბიექტური აღქმები.

აღსანიშნავია, რომ დამოკიდებულების მონაცემების შესწავლა მეთოდოლოგიურადაც ავსებს ფაქტობრივი მონაცემების ანალიზს. ოფიციალური სტატისტიკა აჩვენებს, თუ რა ხდება, რამდენი ქალია დასაქმებული, რა არის ანაზღაურების სხვაობა, მაგრამ მათ არ შეუძლიათ ახსნან, თუ რატომ. დამოკიდებულების კვლევა ცდილობს მიუახლოვდეს ამ „რატომს“ და გამოავლინოს ამ სტატისტიკური მაჩვენებლების საფუძვლად არსებული კულტურული მექანიზმები. ამრიგად, ორივე მიდგომა, ფაქტობრივი და დამოკიდებულებითი, ერთმანეთს არ ცვლის, არამედ ავსებს და მხოლოდ მათი ერთად განხილვით შეიძლება სრული სურათის მიღება.

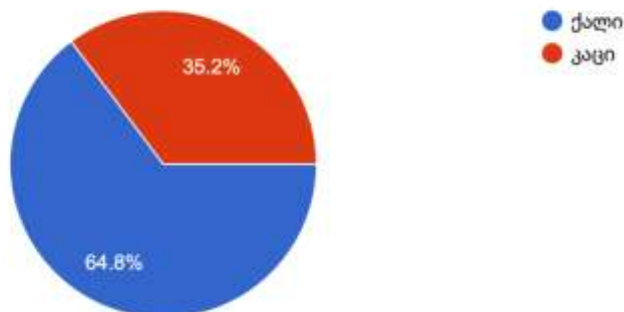
მონაცემთა ანალიზი

კვლევის „გენდერული როლების აღქმა საქართველოს შრომის ბაზარზე“ ფარგლებში სულ 122 ადამიანი გამოიკითხა. კვლევაში მონაწილეობის მიღება ზრდასრულ ადამიანებს შეეძლოთ. ქვემოთ მოცემულია მონაცემების აღწერითი ანალიზი ბლოკების მიხედვით, შესაბამის დიაგრამებზე ბმულებით.

3.1. რესპონდენტთა სოციალურ-დემოგრაფიული პროფილი

D1 დიაგრამა #1

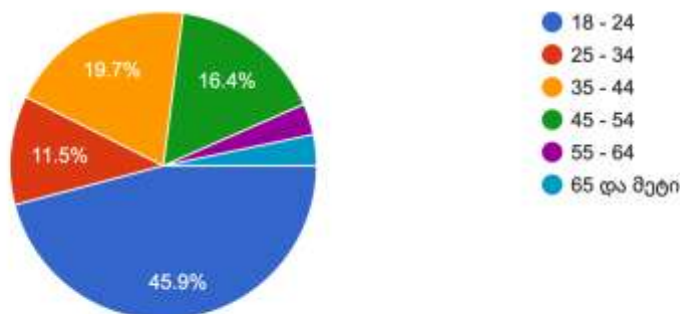
D1. თქვენი სქესი:
122 responses



რესპონდენტთა უმეტესობა 64.8% (79 რესპონდენტი) ქალია, ხოლო მხოლოდ 35.2% (43 რესპონდენტი) მამაკაცი. შედეგების ინტერპრეტაციისას გასათვალისწინებელია ქალების უპირატესობა, რადგან, როგორც ანალიზი აჩვენებს, სქესი დამოკიდებულების განმსაზღვრელი ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია.

D1 დიაგრამა #2

D2. თქვენი ასაკობრივი ჯგუფი:
122 responses



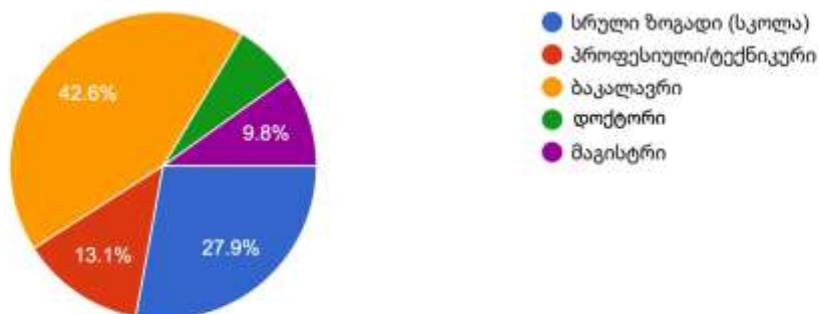
ყველაზე მრავალრიცხოვანი ჯგუფია 18-24 წლის - 45.9%; 35-44 წლის (19.7%) და 45-54 წლის (16.4%); 25-34 წლის რესპონდენტები შეადგენენ 11.5%-ს, ხოლო 55-64 წლის და 65

წელზე უფროსი ასაკის რესპონდენტები - თითოეული 3.3%-ს. ამრიგად, შერჩევაში ჭარბობს ახალგაზრდა მოსახლეობა.

D1 დიაგრამა #3

D3. თქვენი უმაღლესი დასრულებული განათლების საფეხური:

122 responses

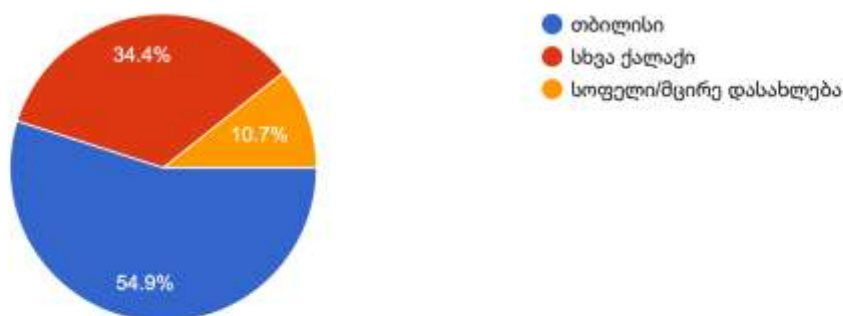


გამოკითხულთა 42.6%-ს აქვს ბაკალავრის ხარისხი, 27.9%-ს - სრული ზოგადი (სასკოლო) განათლება, 13.1%-ს - პროფესიული ტექნიკური განათლება, ხოლო 16.4%-ს - მაგისტრის ხარისხი ან უფრო მაღალი. (შენიშვნა: ანალიზის მიზნებისთვის კითხვარში ორი მსგავსი კატეგორია, „მაგისტრის ხარისხი“ და „მაგისტრის ხარისხი“ - გაერთიანებულია.)

D1 დიაგრამა #4

D4. სად ცხოვრობთ ამჟამად?

122 responses

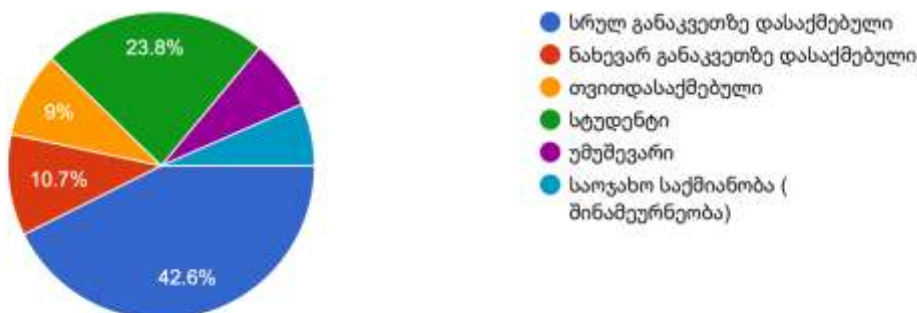


ნახევარი მეტი - 54.9% - ცხოვრობს თბილისში, 34.4% - სხვა ქალაქში და 10.7% - სოფელში. ამრიგად, ნიმუშში ურბანული მოსახლეობა ჭარბობს.

D1 დიაგრამა #5

D5. თქვენი ამჟამინდელი დასაქმების სტატუსი:

122 responses



42.6% მუშაობს სრული განაკვეთით, 23.8% - სტუდენტი, 10.7% - ნახევარ განაკვეთზე, 9.0% - თვითდასაქმებული, 7.4% - უმუშევარი და 6.6% ოჯახური საქმიანობით არის დაკავებული.

ზოგადად, ნიმუში მიკერძოებულია ქალების, ახალგაზრდების და ქალაქის მაცხოვრებლების მიმართ, რაც გასათვალისწინებელია დასკვნების ფორმულირებისას. ეს გადახრა ნაწილობრივ მოსალოდნელია, რადგან ონლაინ შერჩევა, როგორც წესი, უფრო ხელმისაწვდომია ახალგაზრდა, განათლებული და ქალაქის მაცხოვრებლებისთვის, რომლებიც უფრო აქტიურები არიან სოციალურ ქსელებში. შესაბამისად, შედეგები, სავარაუდოდ, ასახავს უფრო ეგალიტარულ სურათს, ვიდრე ეს დამახასიათებელია მთლიანი მოსახლეობისთვის, ფაქტი, რომელიც მნიშვნელოვანია ინტერპრეტაციისთვის და კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს, რომ შედეგების განზოგადება სიფრთხილით უნდა მოხდეს.

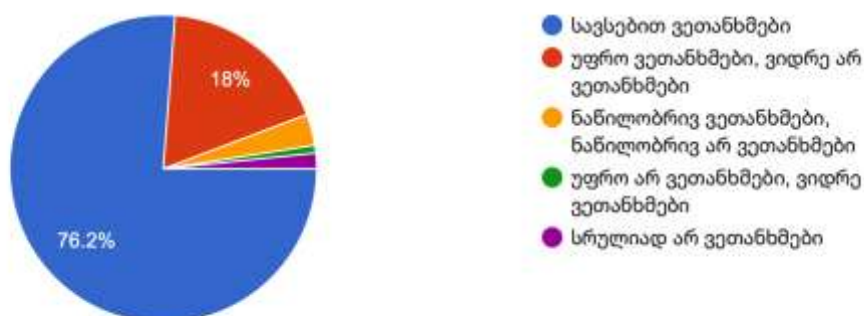
3.2. ზოგადი შეხედულებები გენდერულ როლებზე (ბლოკი A)

ბლოკი A ზომავს ზოგად შეხედულებებს. შედეგები აჩვენებს აშკარა ეგალიტარულ ტენდენციას: რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობა - 94.3% ეთანხმება იმ ფაქტს, რომ „ქალს აქვს სრულფასოვანი კარიერის იგივე უფლება, რაც მამაკაცს“

A6. დიაგრამა N7

A2. ქალს ისეთივე უფლება აქვს, ჰქონდეს სრულ განაკვეთზე კარიერა, როგორც კაცს.

122 responses



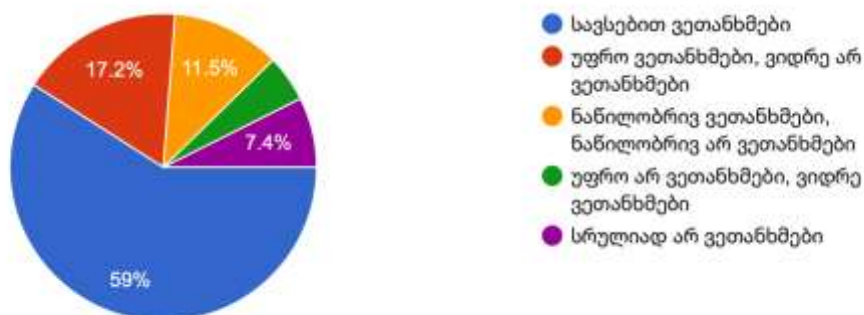
ეს

არის კვლევაში ერთ-ერთი ყველაზე ერთსულოვანი პასუხი და მიუთითებს, რომ კარიერის უფლება, პრინციპში, თითქმის ყველგან არის აღიარებული.

A6, დიაგრამა 11

A6. ქალისა და კაცის პროფესიული შესაძლებლობები თანაბარი უნდა იყოს ყველა სფეროში.

122 responses

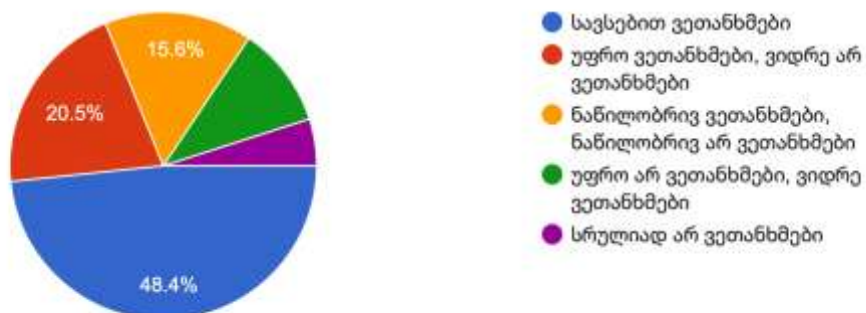


76.2% ეთანხმება იმ ფაქტს, რომ „ქალისა და მამაკაცის პროფესიული შესაძლებლობები თანაბარი უნდა იყოს ყველა რეგიონში“

A4. დიაგრამა 9

A4. ოჯახის ფინანსური ხარჯების დაფარვაში კაცისა და ქალის წვლილი თანაბარია.

122 responses

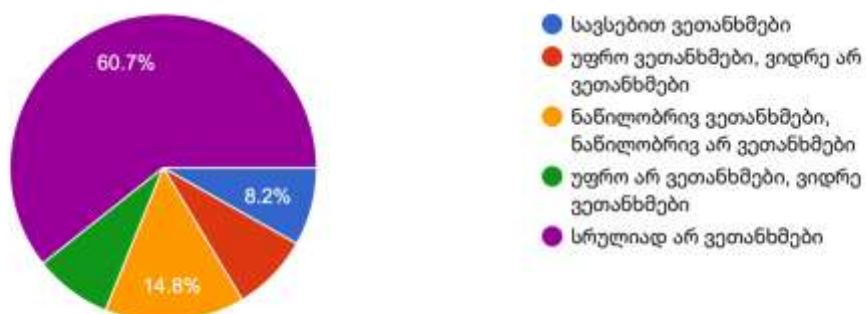


68.9% თვლის, რომ ქალები და მამაკაცები თანაბრად შეაქვთ წვლილი ოჯახის ფინანსურ ხარჯებში

A1. დიაგრამა 6

A1. კაცი ოჯახის მთავარი მარჩენალი უნდა იყოს, ქალი კი შინმჭდომი.

122 responses

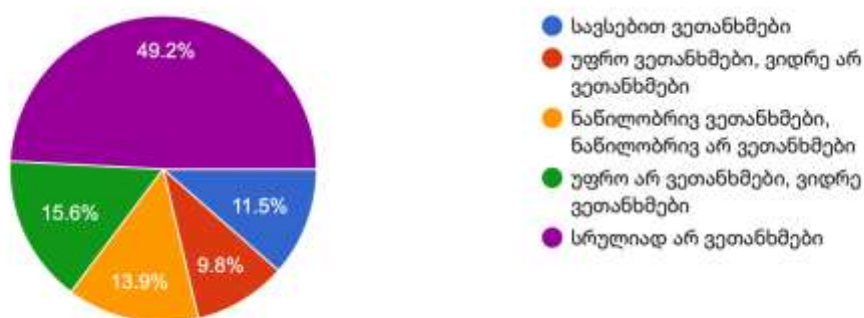


პირიქით, ტრადიციულ პოზიციებს მხარს უჭერს უმცირესობა: „მამაკაცი უნდა იყოს მთავარი მარჩენალი, ხოლო ქალი უნდა დარჩეს სახლში“. მხარი დაუჭირა მხოლოდ 16.4%-მა, ხოლო 68.9% არ დაეთანხმა.

A3 დიაგრამა N8

A3. ქალის ძირითადი მოვალეობა ოჯახისა და შვილების მოვლაა, სამსახური კი მეორეხარისხოვანია.

122 responses

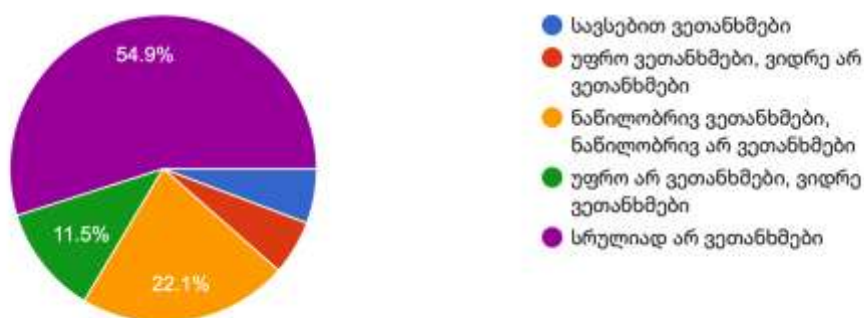


64.8% არ დაეთანხმა პოზიციას „ქალთა ძირითადი მოვალეობა ოჯახია, სამუშაო კი მეორეხარისხოვანი“

A5 დიაგრამა N10

A5. ქალი, რომელიც სამსახურს ოჯახს ამჯობინებს, ნაკლებად კარგი დედაა.

122 responses



მხოლოდ 11.5% დაეთანხმა პოზიციას „მომუშავე ქალი ნაკლებად კარგი დედაა”

ამგვარად, ზოგადად, რესპონდენტები აშკარად ეგალიტარულ პოზიციას იკავებენ. თანასწორობის მხარდამჭერი პასუხები უმეტეს სიტუაციაში მნიშვნელოვნად სჭარბობს ტრადიციულ პასუხებს. კერძოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ A2-ის თითქმის უნივერსალური მხარდაჭერა (94.3%) მიუთითებს, რომ ქალთა შრომისა და კარიერის უფლება აღარ წარმოადგენს საკამათო საკითხს. ამავდროულად, გარკვეულ ტრადიციულ პოზიციებზე ნეიტრალური პასუხების შედარებით მაღალი წილი (მაგალითად, A5-ისთვის 22.1%) მიუთითებს, რომ ზოგიერთი რესპონდენტისთვის ეს კითხვები კვლავ ბუნდოვანი ან ორაზროვანი რჩება, ანუ ყველა საკითხთან დაკავშირებით მკაფიო ეგალიტარული პოზიცია ჯერ კიდევ არ არის ჩამოყალიბებული.

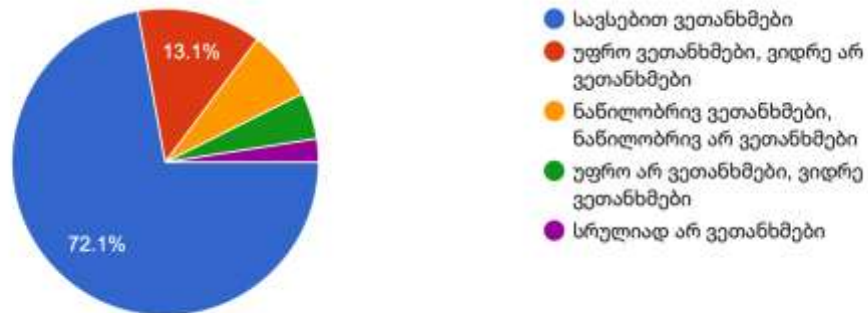
3.3. კონკრეტულ სცენარებთან კავშირი (ბლოკი B)

ბლოკი B განიხილავს რეალური ცხოვრებიდან უფრო კონკრეტულ სიტუაციებს. აქ შეინიშნება ეგალიტარული ტენდენცია, თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში ტრადიციული შეხედულებების წილი იზრდება:

B2 დიაგრამა N13

B2. ქალის სამსახური, რომელიც მეუღლის სამსახურზე მეტს გამოიმუშავებს, ოჯახში ისეთივე ნორმალურია, როგორც საპირისპირო შემთხვევა.

122 responses

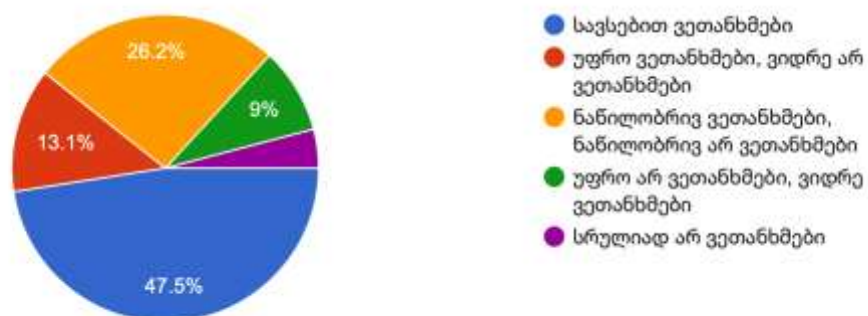


85.2% თვლის, რომ ნორმალურია, ქალმა ქმარზე მეტი გამოიმუშაოს

B6 დიაგრამა N17

B6. დედა, რომელიც სრულ განაკვეთზე მუშაობს, შვილთან ისეთივე თბილ ურთიერთობას ინარჩუნებს, როგორსაც შინ მყოფი დედა.

122 responses



60.7% ეთანხმება, რომ სრული განაკვეთით მომუშავე დედა შვილთან ისეთივე თბილ ურთიერთობას ინარჩუნებს, როგორც დიასახლისი, თუმცა აქ ნეიტრალურთა წილი

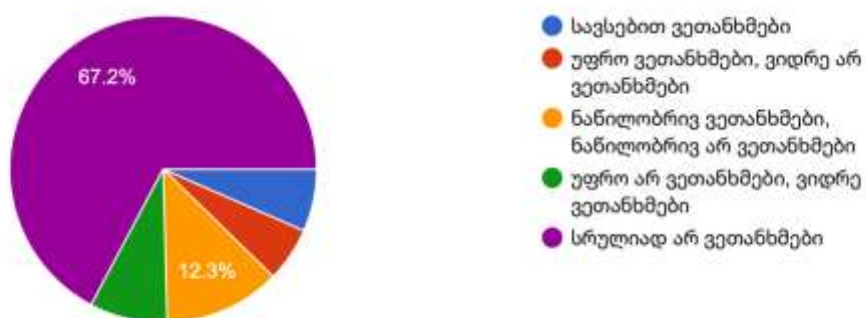
შედარებით მაღალია (26.2%), რაც ამ საკითხთან დაკავშირებულ გარკვეულ ყოყმანზე მიუთითებს.

ტრადიციულ სცენარებს უმცირესობა უჭერდა მხარს:

B5 დიაგრამა N16

B5. ორი თანაბარი კვალიფიკაციის მქონე კანდიდატიდან (ქალი და კაცი), დამსაქმებელმა უპირატესობა კაცს უნდა მიანიჭოს.

122 responses

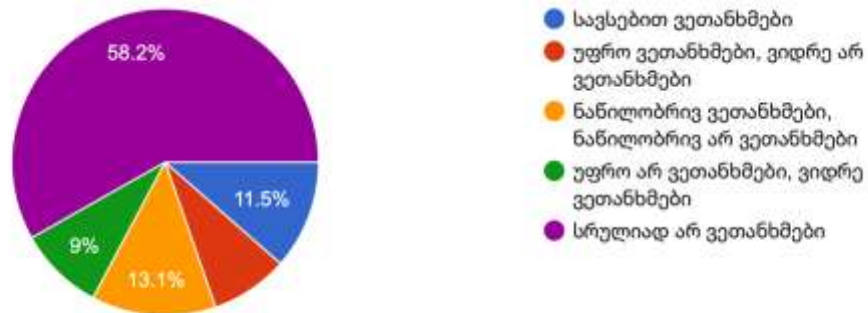


„ორი თანაბრად კვალიფიციური კანდიდატიდან დამსაქმებელმა უპირატესობა ქალს უნდა მიანიჭოს“ მხოლოდ 12.3%;

B4 დიაგრამა #15

B4. ქალმა შეიძლება უარი თქვას დანიშნულებაზე, თუ ეს ოჯახური ვალდებულებებით არის განპირობებული, კაცისთვის ეს მიუღებელია.

122 responses

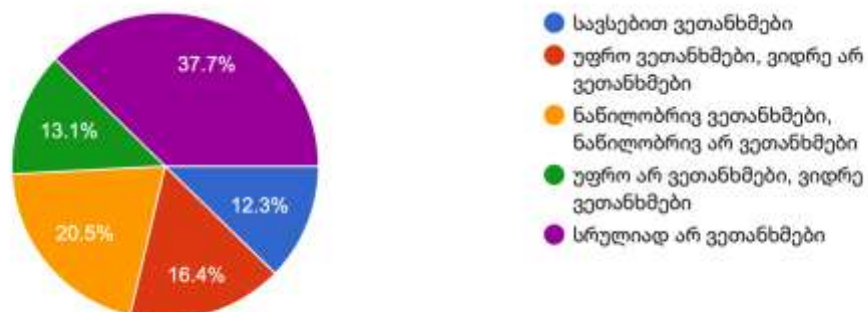


„ქალს შეუძლია უარი თქვას ხელფასის მომატებაზე ოჯახის გამო, მაგრამ ეს მიუღებელია მამაკაცისთვის“ -19.7%.

მოსაზრებები შედარებით უფრო გაიყო იმ განცხადებასთან დაკავშირებით, რომ „თუ ოჯახის რომელიმე წევრს ბავშვის გამო სამსახურის დატოვება უწევს, მაშინ ეს ქალი უნდა იყოს“ B1 დიაგრამა # 12

B1. თუ ოჯახში ერთ-ერთ პარტნიორს მცირეწლოვან შვილზე ზრუნვის გამო სამსახურის დატოვება მოუწევს, ეს ქალი უნდა იყოს.

122 responses

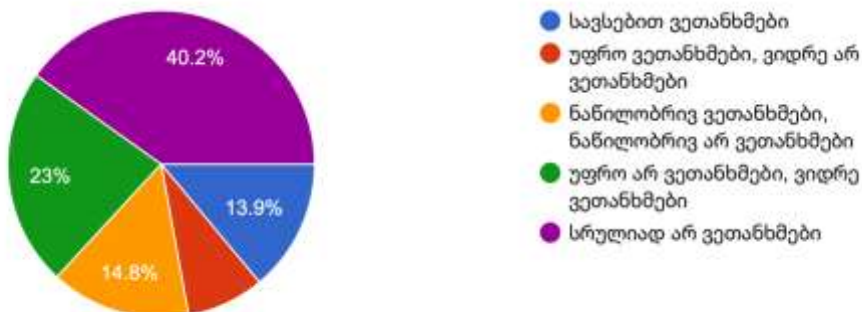


28.7% ეთანხმება, 50.8% არ ეთანხმება, 20.5% ნეიტრალურ პოზიციას იკავებს.

B3 დიაგრამა #14

B3. დეკრეტული (მშობლის) შვებულება მხოლოდ ქალებს უნდა ეხებოდეთ. კაცებმა ამის გამო სამსახური არ უნდა დატოვონ.

122 responses



ანალოგიურად, განცხადების თანახმად, „განკარგულება მხოლოდ ქალებზე ვრცელდება“ 22.1% ეთანხმება.

ეს შედეგი აჩვენებს, რომ ბავშვის აღზრდასა და მზრუნველობასთან დაკავშირებული ტრადიციული წარმოდგენები უფრო მყარია, ვიდრე გენდერული თანასწორობის ზოგადი მხარდაჭერა.. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, როდესაც საქმე ეხება მათ, ვისაც შვილების გამო კარიერის შეწირვა უწევს, ეგალიტარული წარმოდგენები სუსტდება.

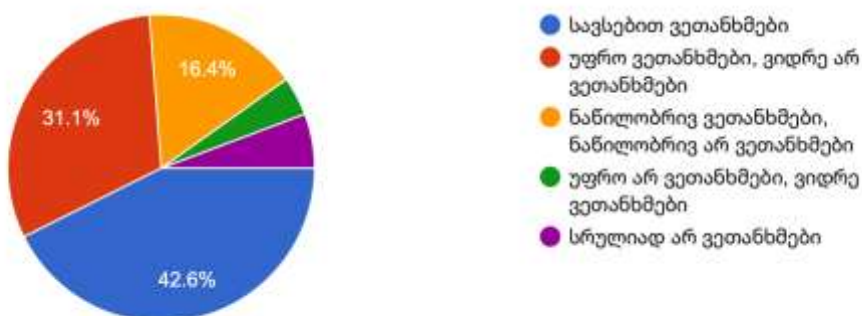
განსაკუთრებით საინტერესოა ბლოკ A-სა და ბლოკ B-ს შორის განსხვავება. ბლოკ A-ში კითხვები ეხება ზოგად შეხედულებებს (მაგალითად, ქალის კარიერულ უფლებებს), ხოლო ბლოკ B-ში, ყოველდღიურ პრაქტიკულ არჩევანსა და პასუხისმგებლობების განაწილებას. შედეგები აჩვენებს, რომ ადამიანები თანასწორობის იდეას უფრო მარტივად იზიარებენ თეორიულ დონეზე, ვიდრე მაშინ, როდესაც საქმე რეალურ ქცევით გადაწყვეტილებებს და პირად დათმობებს ეხება. ეს მიუთითებს, რომ თანასწორობის პრინციპის აღიარება ყოველთვის არ ნიშნავს მისი პრაქტიკაში სრულად განხორციელების მზადყოფნას.

3.4. აღქმული სოციალური ნორმები და ბარიერები (ბლოკი C)

ბლოკი C განსაკუთრებით საინტერესო სურათს ასახავს, რადგან ის ზომავს არა პირად დამოკიდებულებას, არამედ საზოგადოებრივ აღქმას. აქ ტენდენცია იცვლება, რესპონდენტთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ საზოგადოება ქალების კარიერასთან დაკავშირებით შემზღუდველ პოზიციას იკავებს:

C5 დიაგრამა #22

C5. საზოგადოებრივი მოლოდინები ხშირად ხელს უშლის ქალებს თავიანთი პროფესიული პოტენციალის რეალიზებაში.
122 responses

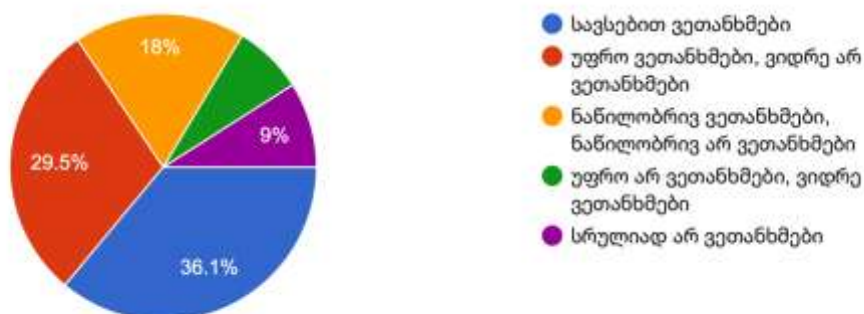


73.8% ეთანხმება იმ ფაქტს, რომ საზოგადოებრივი მოლოდინები ხშირად ხელს უშლის ქალებს საკუთარი პროფესიული პოტენციალის რეალიზებაში

C4 დიაგრამა # 21

C4. ქართულ სამუშაო ადგილებზე ქალებს კარიერული წინსვლა კაცებთან შედარებით უფრო უჭირთ.

122 responses

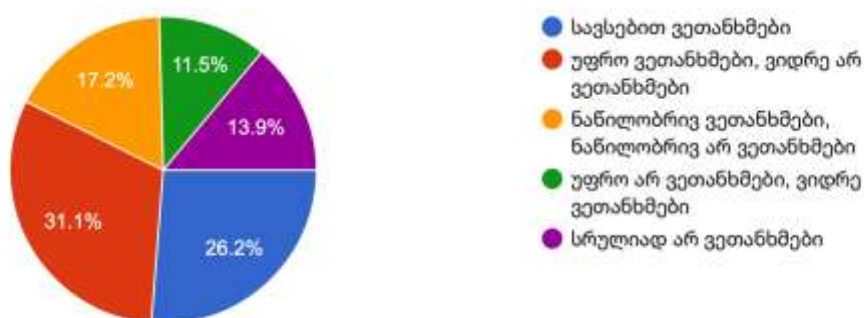


65.6% მიიჩნევს, რომ საქართველოში ქალებისთვის კარიერულ კიბეზე ასვლა უფრო რთულია, ვიდრე მამაკაცებისთვის.

C2 დიაგრამა #19

C2. ქართულ საზოგადოებაში სრულ განაკვეთზე მომუშავე დედა ნაკლებად "კარგ დედად" ითვლება.

122 responses

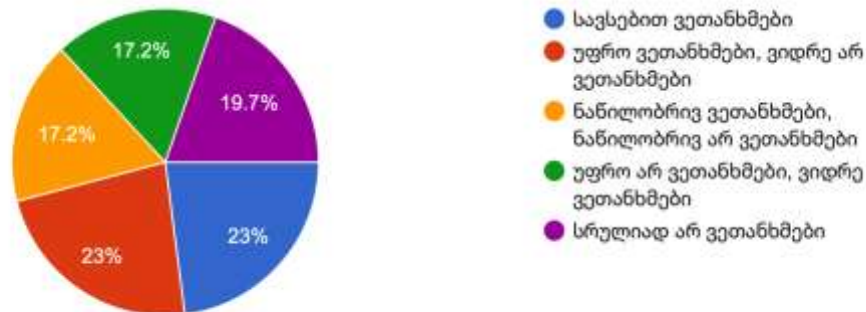


57.3% მიიჩნევს, რომ სრულ განაკვეთზე მომუშავე დედა ქართულ საზოგადოებაში „კარგ დედაზე“ ნაკლებად ითვლება

C1 დიაგრამა #18

C1. ჩემი ოჯახი/ახლობლები ნეგატიურად შეაფასებდნენ ქალს, რომელიც კარიერას ოჯახზე მაღლა აყენებს.

122 responses



46%-მა განაცხადა, რომ მათი ოჯახი/ნათესავები უარყოფითად შეაფასებდნენ ქალს, რომელიც კარიერას ოჯახზე წინ აყენებს

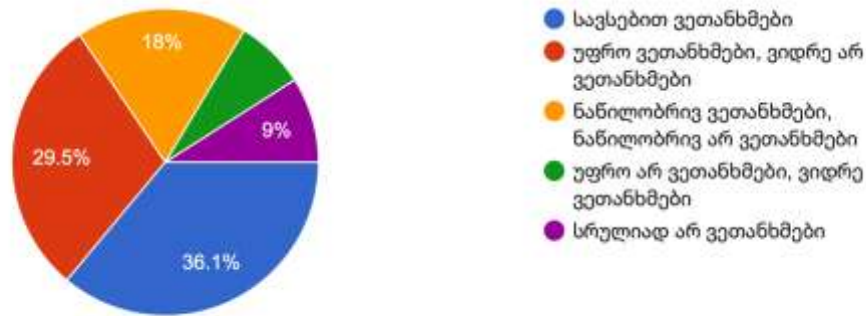
ამგვარად, მნიშვნელოვანი კონტრასტი ვლინდება: მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტები პირადად გამოხატავენ ეგალიტარულ შეხედულებებს (ბლოკი A), ამავდროულად, ისინი თვლიან, რომ მათ გარშემო საზოგადოება კვლავ იცავს ტრადიციულ ნორმებს. პირად შეხედულებებსა და აღქმულ ნორმებს შორის ეს განსხვავება კვლევის ერთ-ერთი ცენტრალური დასკვნაა და დიდი თეორიული მნიშვნელობა აქვს. აღნიშნული მიუთითებს, რომ ღირებულებების ცვლილებას შეიძლება წინ უძღოდეს ის მომენტი, როდესაც ადამიანები უკვე აღიქვამენ თავიანთ გარემოს ეგალიტარულად.

ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ აღქმული ბარიერების შეფასება განსხვავდება სქესის მიხედვით. ქალების 70.9% ეთანხმება განცხადებას „ქალებს უფრო უჭირთ კარიერულ კიბეზე ასვლა საქართველოს სამუშაო ადგილებში“

C4; დიაგრამა #21

C4. ქართულ სამუშაო ადგილებზე ქალებს კარიერული წინსვლა კაცებთან შედარებით უფრო უჭირთ.

122 responses



,ხოლ

ო მამაკაცების 55.8% ეთანხმება მას. ეს განსხვავება ლოგიკურია: ქალები, რომლებიც უშუალოდ აწყდებიან ამ ბარიერებს, უფრო ნათლად აღიქვამენ საკუთარ არსებობას, ვიდრე მამაკაცები, რომელთათვისაც ეს ბარიერები ნაკლებად ხელშესახებია. ეს დასკვნა კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს იმას, რომ გენდერული რეალობის აღქმა დიფერენცირებულია სქესის მიხედვით, ქალები და მამაკაცები ერთსა და იმავე საზოგადოებას სხვადასხვაგვარად ხედავენ.

ასევე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს C ბლოკის შედეგების შინაგანი თანმიმდევრულობა.

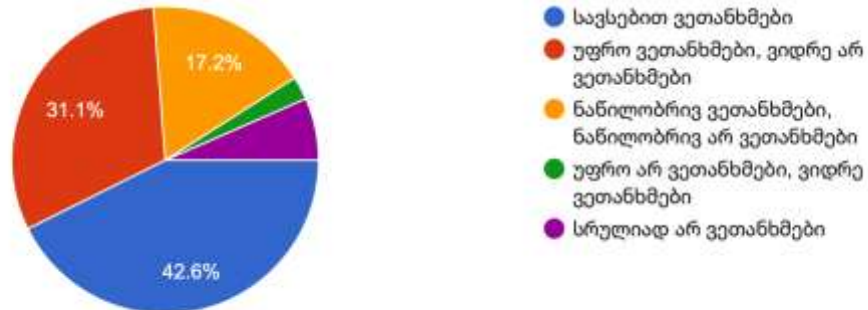
რესპონდენტთა 73.8% თანხმდება, რომ მათი თანატოლები (მეგობრები, კოლეგები)

ზოგადად იზიარებენ ქალებსა და მამაკაცებს შორის პროფესიული თანასწორობის იდეას

C3 დიაგრამა #20

C3. ჩემი თანატოლები(მეგობრები, კოლეგები) ზოგადად ეთანხმებიან ქალისა და კაცის პროფესიული თანასწორობის იდეას.

122 responses



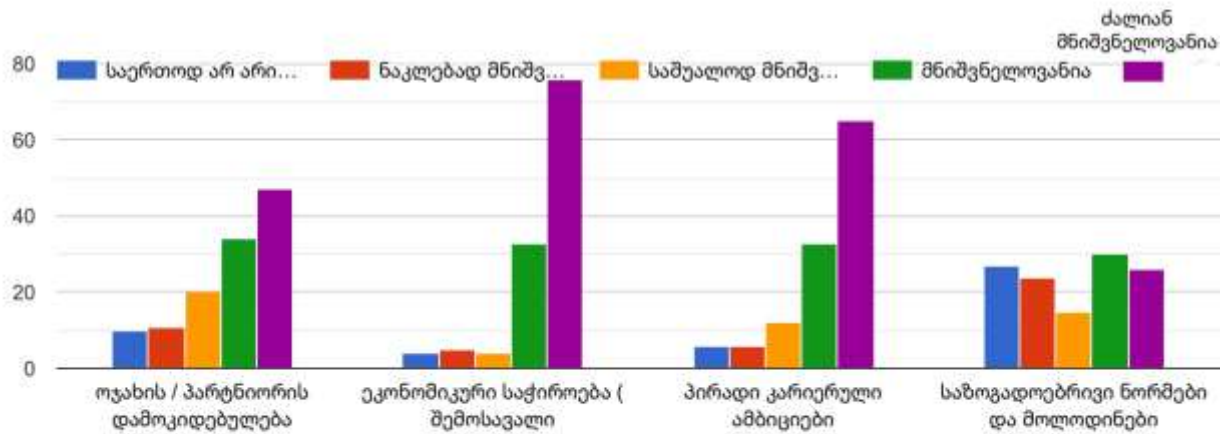
ანუ ისინი თავიანთ უახლოეს წრეს უფრო ეგალიტარულად აღიქვამენ, ვიდრე მთლიანად საზოგადოებას. ეს განსხვავება უშუალო გარემოს (ეგალიტარული) და მთლიანად საზოგადოებას (ტრადიციული) შორის მიუთითებს, რომ ცვლილება შესაძლოა თავდაპირველად ინდივიდის უშუალო სოციალურ გარემოში მოხდეს და მხოლოდ შემდეგ გავრცელდეს უფრო ფართო ნორმატიულ დონეზე.

3.5. ქალთა დასაქმებაზე მოქმედი ფაქტორები

რესპონდენტებს ვთხოვე შეეფასებინათ ქალთა დასაქმებაზე მოქმედი ფაქტორების მნიშვნელობა, ფაქტორები შემდეგნაირად დალაგდა.

E დიაგრამა #23

ქვემოთ მოცემულია სხვადასხვა ფაქტორი, რომლებიც შესაძლოა გავლენას ახდენდეს ქალის დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებაზე... მნიშვნელობა მოცემული სკალის მიხედვით.



იმ რესპონდენტთა წილი, რომლებმაც ეს ფაქტორი შეაფასეს, როგორც „მნიშვნელოვანი“ ან „ძალიან მნიშვნელოვანი“

1. ეკონომიკური საჭიროება (შემოსავალი) - 89.3%;
2. პირადი კარიერული ამბიციები - 80.3%;
3. ოჯახის/პარტნიორის დამოკიდებულება - 66.4%;
4. სოციალური ნორმები და მოლოდინები - 45.9%.

საინტერესოა, რომ რესპონდენტებმა ძირითადად ინდივიდუალური ფაქტორები (ეკონომიკური საჭიროება, პირადი ამბიციები) დაასახელეს, როგორც ქალთა დასაქმების მამოძრავებელი ძალა, ხოლო სოციალური ნორმები შედარებით ნაკლებად იყო მოხსენიებული. თუმცა, ეს გარკვეულწილად ეწინააღმდეგება C ბლოკის შედეგებს, რომელიც აღიარებს ამ ნორმების შემზღუდავ როლს. შესაძლოა ახსნა ის არის, რომ რესპონდენტები ნორმებს აღიქვამენ როგორც ბარიერს და არა როგორც დასაქმების „მამოძრავებელ“ ფაქტორს, ანუ სოციალური ნორმები ხელს უშლის ქალების დასაქმებას და არა ხელს უწყობს.

ეკონომიკური აუცილებლობის მაღალი რეიტინგი (89.3%) განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის კონტექსტში. ეს მიუთითებს, რომ ბევრი რესპონდენტისთვის ქალთა დასაქმება, პირველ რიგში, ეკონომიკური აუცილებლობით არის განპირობებული და არა მხოლოდ თვითრეალიზაციის ან კარიერული ამბიციების საკითხით. ეს დაკვირვება შეესაბამება იმ რეალობას, რომ ოჯახის ფინანსური სტაბილურობისთვის ხშირად ორივე პარტნიორის შემოსავალია საჭირო. ამავდროულად, პირადი კარიერული ამბიციის მაღალი რეიტინგი (80.3%) ასევე მიუთითებს, რომ ქალთა დასაქმება აღარ აღიქმება, როგორც იძულებითი ნაბიჯი, არამედ სულ უფრო მეტად ასოცირდება ინდივიდუალურ მისწრაფებებთან და თვითგამოხატვასთან. ამ ორი ფაქტორის, ეკონომიკური აუცილებლობისა და პირადი ამბიციის, თანაარსებობა ასახავს ქალთა შრომის ორმაგ ბუნებას თანამედროვე საქართველოში.

3.6. ჰიპოთეზის შემოწმება

A და B ბლოკებში მოცემული განცხადებების საფუძველზე აგებული იქნა „ეგალიტარული დამოკიდებულების“ პირობითი ინდიკატორი (რაც უფრო მაღალია მნიშვნელობა, მით უფრო ეგალიტარულია პოზიცია). ამ ინდიკატორის შინაგანი თანმიმდევრულობა მაღალია, რაც ადასტურებს, რომ განცხადებები ზომავს ერთსა და იმავე კონსტრუქტს და რომ მათი კომბინაცია გამართლებულია შინაარსის თვალსაზრისით.

H1 სქესის მიხედვით.

ქალები სისტემატურად უფრო ეგალიტარულები არიან, ვიდრე მამაკაცები. ეს ასევე ნათლად ჩანს ინდივიდუალური განცხადებების დონეზე: მამაკაცების 34.9% ეთანხმება ტრადიციულ განცხადებას „ქალის მთავარი პასუხისმგებლობა ოჯახია“ (A3 დიაგრამა #8), მაშინ როდესაც ქალების მხოლოდ 13.9% ეთანხმება ამას; მამაკაცების 20.9% და ქალების 7.6% ეთანხმება განცხადებას „დამსაქმებელმა უპირატესობა უნდა მიანიჭოს მამაკაცებს“ (B5 დიაგრამა #16).

H1 დადასტურებულია.

H2 ასაკის მიხედვით.

ახალგაზრდა ასაკობრივი ჯგუფები (განსაკუთრებით 18-24 წლის) უფრო ეგალიტარულ შეხედულებებს ავლენენ, ვიდრე უფროსი ასაკის რესპონდენტები. ეგალიტარიზმი, როგორც წესი, ასაკთან ერთად მცირდება, თუმცა ეს ტენდენცია მთლიანად წრფივი არ არის (მაგალითად, 25-34 წლის ჯგუფი ნაკლებად ეგალიტარულია, ვიდრე მოსალოდნელია, რაც შეიძლება აიხსნას ცხოვრებისეული ეტაპის გავლენით, ოჯახის შექმნა და შვილების აღზრდა).

ჰიპოთეზა H2 დადასტურებულია.

ჰიპოთეზა H3 განათლების დონის მიხედვით.

ეგალიტარული შეხედულებები უფრო მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტებში (მაგისტრის/დოქტორის ხარისხი), თუმცა განათლების დონეებს შორის განსხვავებები სუსტი და არათანმიმდევრულია, მაგალითად, პროფესიული განათლების ჯგუფი ნაკლებად ეგალიტარულია, ვიდრე მოსალოდნელია, ხოლო სკოლის განათლების ჯგუფი უფრო ეგალიტარულია, ვიდრე მოსალოდნელია.

ჰიპოთეზა H3 არ არის დადასტურებული ამ მონაცემებით.

ჰიპოთეზა H4 საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით.

სოფლად მცხოვრები რესპონდენტები მნიშვნელოვნად ნაკლებად ეგალიტარულები არიან, ვიდრე ქალაქად (თბილისი და სხვა ქალაქები) მცხოვრები პირები, მხოლოდ მცირე განსხვავებებით. ჰიპოთეზა H4 ნაწილობრივ დადასტურებულია, მთავარი გამყოფი ხაზი სოფლად და ურბანულ ტერიტორიებს შორისაა და არა თბილისსა და სხვა ქალაქებს შორის, როგორც თავდაპირველად იყო ვარაუდი.

ეს დასკვნა იმაზე მიუთითებს, რომ თავად ურბანიზაცია, და არა კონკრეტულად დედაქალაქში ცხოვრება, წარმოადგენს ეგალიტარული შეხედულებების ჩამოყალიბებას

ხელშემწყობ ფაქტორს. შესაძლო ახსნა ის არის, რომ ქალები (ზომის მიუხედავად) გვთავაზობენ უფრო მრავალფეროვან სოციალურ გარემოს, უფრო ხელმისაწვდომ განათლებას და მეტ დასაქმების შესაძლებლობას, რაც ხელს უწყობს ტრადიციული როლების გადახედვას. სოფლად, სადაც სოციალური კონტროლი უფრო ძლიერია და საზოგადოებრივი ნორმები უფრო ერთგვაროვანია, ტრადიციული შეხედულებები უფრო მდგრადია.

დამატებითი დასკვნა დასაქმების სტატუსია.

ყველაზე თვალშისაცემი განსხვავება დასაქმების სტატუსის მიხედვით აღმოჩნდა: ანაზღაურებადი სამუშაოთი ან სწავლაში ჩართული რესპონდენტები (სტუდენტები, სრულ განაკვეთზე დასაქმებულები) მნიშვნელოვნად უფრო ეგალიტარულები იყვნენ, ვიდრე საოჯახო სამუშაოთი დაკავებულები, რომლებიც ყველაზე ტრადიციულ პოზიციას იკავებენ. ეს დასკვნა შეესაბამება ლიტერატურას (UN Women, 2022), რომელიც ანაზღაურებად დასაქმებას ეგალიტარულ შეხედულებებთან აკავშირებს, თუმცა მონაცემთა კვეთის ხასიათის გამო ვერ დადგინდება, დასაქმება იწვევს თუ არა დამოკიდებულების ცვლილებას, თუ პირიქით, ეგალიტარული დამოკიდებულება უწყობს ხელს დასაქმებას.

4. დასკვნა

კვლევამ 122 რესპონდენტის გამოკითხვის საფუძველზე შეისწავლა გენდერული როლების აღქმა შრომის ბაზრის კონტექსტში. შედეგებმა რამდენიმე მკაფიო დასკვნის გაკეთების საშუალება მოგვცა.

პირველ რიგში, რესპონდენტთა უმრავლესობა ეგალიტარულ პოზიციას იკავებს, ისინი თითქმის ერთხმად აღიარებენ ქალების უფლებას კარიერაზე და უარყოფენ ტრადიციულ პოზიციებს, როგორიცაა „კაცები მარჩენალები არიან, ქალები დიასახლისები“. ეს მიუთითებს, რომ თანასწორობის იდეა, სულ მცირე, პრინციპის დონეზე, ფართოდ არის გავრცელებული.

მეორეც, ტრადიციული შეხედულებები უფრო მდგრადია ბავშვზე ზრუნვისა და აღზრდის კონკრეტულ სცენარებში, მაგალითად, ვინ უნდა დატოვოს სამსახური ბავშვის გამო. ანუ, პრინციპული თანასწორობა ყოველთვის არ ნიშნავს ოჯახში შრომის თანაბარ განაწილებას.

მესამე, არსებობს მნიშვნელოვანი კონტრასტი პირად შეხედულებებსა და აღქმულ ნორმებს შორის: რესპონდენტები პირადად ეგალიტარულ შეხედულებებს იცავენ, მაგრამ მიაჩნიათ, რომ მათ გარშემო არსებული საზოგადოება ქმნის ბარიერებს ქალების კარიერული ზრდისთვის. ამ აღქმამ, ასევე შეიძლება ხელი შეუშალოს ქალების თვითრეალიზაციას.

მეოთხე, დამოკიდებულება განსხვავდება დემოგრაფიული ჯგუფის მიხედვით, ჰიპოთეზის H1 (სქესი) დადასტურდა, H2 (ასაკი) მთლიანად, H4 (ადგილობრივი საცხოვრებელი ნაწილობრივ) და H3 (განათლება) არა. ყველაზე ნაკლებად გამოხატული ცვლილებები სოფლის მოსახლეობასა და საოჯახო საქმეებით დაკავებულ პირებს შორის იყო. ეს შედეგები ემთხვევა ეროვნულ კვლევებს (United Nations Development Programme, United Nations Population Fund, Promundo, & National Center for Disease Control and Public Health, 2020; UN Women, 2025) და აჩვენებს, რომ ქართული საზოგადოება გენდერული როლების მხრივ გარდამავალ ეტაპზეა, პრინციპულად ეგალიტარული, მაგრამ პრაქტიკაში და აღქმული ნორმებით მაინც ტრადიციული.

შეზღუდვები

ნიმუში მიკერძოებულია ქალების, ახალგაზრდების და ქალაქელი რესპონდენტების მიმართ, ამიტომ შედეგების განზოგადება შეუძლებელია მთელ პოპულაციაზე. კვლევა ჯვარედინი (ერთჯერადი) ხასიათისაა, ამიტომ არ იძლევა მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების დადგენის საშუალებას

რეკომენდაცია

მომავალ კვლევებში რეკომენდებულია უფრო დიდი, დემოგრაფიულად დაბალანსებული ნიმუშის გამოყენება, მათი დასკვნების განზოგადების გასაუმჯობესებლად. ასევე

მიზანშეწონილი იქნება თვისებრივი მეთოდების, როგორცაა სიღრმისეული ინტერვიუების ჩართვა, უკეთ გასაგებად, თუ რატომ თანაარსებობენ პირადი ეგალიტარული შეხედულებები აღქმულ ტრადიციულ სოციალურ ნორმებთან და ზეწოლასთან.

გამოყენებული ლიტერატურა

- CRRC-Georgia. (2024). *Gender Equality Attitudes Survey in Georgia, 2024*. მოპოვებული Caucasus Barometer: <https://caucasusbarometer.org/en/unw2024ge/codebook/>-დან
- UN Women. (2020). *Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labour Market in Georgia*. Tbilisi: UN Women Georgia. მოპოვებული <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/analysis-of-the-gender-pay-gap-and-gender-inequality-in-the-labor-market-in-georgia-დან>
- UN Women. (2022). *Employment and Gender in Georgia*. Tbilisi: UN Women Georgia. მოპოვებული <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Employment%20and%20gender%20in%20Georgia%20english.pdf-დან>
- UN Women. (2025). *Gender Equality Attitudes Study in Georgia*. Tbilisi: UN Women Georgia. მოპოვებული https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2025-03/gender_equality_attitudes_study_in_georgia-eng.pdf-დან
- United Nations Development Programme, United Nations Population Fund, Promundo, & National Center for Disease Control and Public Health. (2020). *Men, Women and Gender Relations in Georgia: Public Perceptions and Attitudes*. Tbilisi: United Nations in Georgia. მოპოვებული <https://georgia.un.org/en/49965-men-women-and-gender-relations-georgia-public-perceptions-and-attitudes-დან>

- World Bank. (2024). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+)* Georgia. მოპოვებული World Development Indicators:
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?locations=GE>-დან
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2024). *გენდერული სტატისტიკა*.
მოპოვებული Geostat: [https://www.geostat.ge/en/single-categories/115/gender-statistics-](https://www.geostat.ge/en/single-categories/115/gender-statistics-დან)
დან
- ფრანკფორტ-ნაჩმიასი, ჩ., & ნაჩმიასი, დ. (2009). *კვლევის მეთოდები სოციალურ მეცნიერებებში*.